
社会保障制度改革の提言

(その1) 年金制度改革

- 1) 少子・高齢化の進行の中で世代間扶養に原点をおいた公的年金システムは、抜本的改革が必要な局面に入ったものと考え、したがって、2000年度中に内閣直轄の公的年金改革のための政府委員会を設立し、2002年度までに「年金給付の削減率は現役世代の負担を考慮し、どの程度であるべきか」等、「公的年金のあるべき姿」についての委員会案を提出すべきである。
- 2) 厚生年金基金代行部分は、もはや民間企業にとって運営することが困難であり、返上すべきである。
- 3) 代行部分返上後の統一企業年金法制定プロセスにおいて、企業年金健全性確保のための予防措置の強化は必要であるが、米国的年金受給権、企業年金に対する保険機能の付与は時期尚早と考える。
- 4) 確定給付型年金のある企業の確定拠出型年金への企業拠出上限21.6万円は大幅引き上げられるべきである。さらに、確定拠出型企業年金にも個人拠出は認められるべきである。
- 5) 企業の企業年金管理を円滑、かつ低コストで実施するために、米国マスター・トラスト制度の本格的な日本導入が必要である。

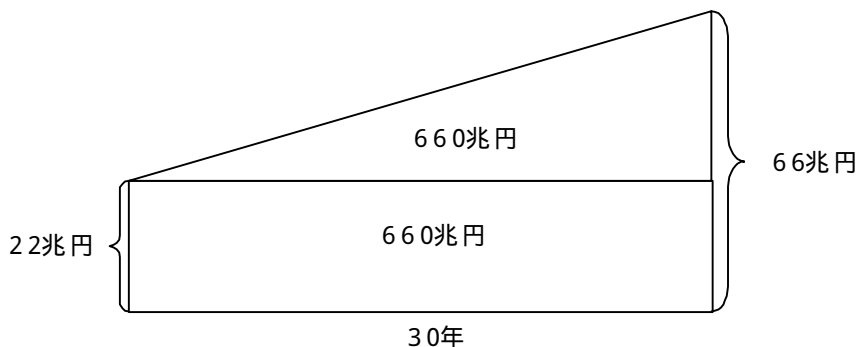
目 次

I .	要約と結論	2
II .	公的年金改革	14
1 .	厚生年金保険の基本構造	14
2 .	2030年に65歳になるA氏の年金額の計算	17
3 .	99年度公的年金改革案の評価	20
4 .	米国の公的年金改革をめぐる動き	23
5 .	英国の年金改革の流れ	26
6 .	スウェーデンの年金改革	29
7 .	公的年金改革論	32
8 .	基礎年金の拠出方法	39
9 .	報酬比例部分の民営化	42
10 .	報酬比例部分を企業年金へ移行させる	45
11 .	報酬比例部分の民営化の要約	46
12 .	スウェーデン方式のシミュレーション	49
13 .	現行の制度を基本とした大胆な給付カット	55
14 .	要約と結論	59
III .	企業年金改革	64
1 .	最終段階を迎える企業年金改革	64
2 .	厚生年金基金の代行返上	66
3 .	統一企業年金法の課題	73
4 .	有価証券管理信託と年金プランの接続	85
5 .	企業年金運営効率化のために必要なマスター・トラスト	86
6 .	確定拠出型年金の課題	88
(補論)	米国マスター・トラスト制度	92

．要約と結論

1. 必要となる公的年金の抜本的改革

- 1) 公的年金は巨大な積立金残高があるものの、基本的には世代間扶養のメカニズムによって運営されている。厚生年金では、現役世代(労使折半)の所得の17.35%が年金世代の給付(代替率59%)に使用されているのである。現状の公的年金は高齢化の進行により給付総額が肥大化する一方、少子化により現役世代の維持が困難となっているため、現役世代の保険料率を大幅に引き上げる必要に迫られている。
- 2) 新厚生省案の厚生年金標準給付額(23.7万円)は高齢者の平均消費額(25.7万円)の92%であり、この水準は高すぎると言えよう。この給付を保障するために、保険料率を現行の17.35%から2030年までには、27.6%にまで引き上げる必要があると説明されている。このことは現在の現役世代の厚生年金保険料支払い22兆円が、2030年、66兆円へと増加することを意味する(現役従業員及び企業で折半の負担)。この現役負担を図で示すと、下図のようになる。



つまり極端に単純化して述べれば、今の保険料率で固定できれば現役負担は今後30年間で660兆円であるが、27.6%の保険料率にまで引き上げられれば現役負担は1320兆円、2倍となる。

- 3) このような保険料率の引き上げは、現役世代としては許容できない。したがって、公的年金の抜本的改革が必要である。改革の原点は、現役の負担率を軽減し、世代間に生じる不公平を出来るだけ調整する(P63参照)。経済変動、人口動態から、より中立的なシステムとする、公的年金の所得代替率の低下に対して自助努力の道を準備することが考えられよう。
- 4) 2005年から2010年にかけて、戦後のベビー・ブーマーは年金受給者となる。一度確定した年金受給権は変更できない。つまり、総年金給付額の急増が間近に迫っているのである。一方、公的年金財政計算は5年に1回実施され、この時年金改革も併せて行われる。財政再計算のスケジュールは、2004年度、2009年度である。2009年度では遅すぎる。2004年度に公的年金大改革が実施されねばならない。したがって、2000年度に内閣直轄の政府委員会を設立し、「公的年金のあるべき姿」についての最終案を2002年度までに完成すべきである。そして、年金給付の削減率は現役世代の負担を考慮し、どの程度であるべきか、目標を達成するための手段としては何が適切か、の2点について検討されることが期待される。また、委員会においては年金と税制が同時に論議されるべきである。目標達成手段としては、以下の3案が考えられよう。

(第1案: 厚生年金保険の民営化)

- 5) 基礎年金を国家に残し、報酬比例部分を確定拠出型年金に移行させる(更に移行後の拠出率を固定化させる) 米国ソーシャル・セキュリティ改革案では、確定拠出型年金の導入が論議されている。英国でも公的年金報酬比例部分から確定拠出型個人年金への移行が続いており、スウェーデンでも公的年金の一部に確定拠出型年金が採用されている。したがって、日本でも公的年金の一部を確定拠出型年金に移行させることは検討されて良い。
- 6) 民営化の課題は2点である。 報酬比例部分の確定拠出型年金への移行に際し、単純に考えれば国家は330兆円の国債発行を必要とする。これをどのように工夫するか。確定拠出型とは、自分の口座に各人が入金し、自分の老後の備えのために自己責任で運用することである。一方、現状では現役世代が年金世代のために資金を移転させている。このため確定拠出型の導入(自分のおカネは自分の口座に入れてしまう)は、極端な言い方をすれば「年金生活者に対する敵前逃亡」となり、国家は年金生活者への給付を賄うために累計で330兆円のファイナンスを必要とするのである。
- 7) 基礎年金と報酬比例の切り分けをどうするか。現状の厚生年金保険は下図のように、給付は報酬比例、基礎年金が明確に区分けされているが、ファイナンスサイドは自営業者は定額、サラリーマンは報酬比例であり、さらに専業主婦は保険料支払いを行っていないが基礎年金給付が受け取れる。ファイナンスサイドが曖昧なルールとなっている中で基礎年金給付の49%がサラリーマンOB向けであるにも関わらず、基礎年金ファイナンスの65%を現役サラリーマンが支払っている。この報酬比例と定額の拠出、専業主婦をどのように再整理し、サラリーマンの賃金の17.35%のうち何%を報酬比例とするかが切り分けにおける課題となる。

給付	拠出	
報酬比例	サラリーマン	(報酬比例)
基礎年金 (除く公費分)	自営業者	(定額)

- 8) この問題を避けて通る手段が基礎年金全額を公費とする主張である。しかし、2030年の基礎年金支払い額は55兆円に達するものと予想される。この全額を公費とするためには、例えば消費税でファイナンスする場合、9%分となる(現在の公費負担4兆円) また、英米の基礎年金に公費は投入されておらずドイツでも25%程度と言われている。カナダでは基礎年金は全額公費でファイナンスされているが、その給付額は生活保護費としての位置づけである。日本でも自分の老後の備えは自分で準備する保険原理は残すべきであり、税の投入は基礎年金の1/2が限度であろう。とするならば、専業主婦の処理、定額と報酬比例による拠出の問題にメスを入れる必要がある。

(第2案: スウェーデン方式)

- 9) 99年スウェーデンは、世代間扶養の公的年金システムに革新をもたらした。日本の給付計算式(報酬比例部分)は、各人のインフレ調整後の生涯所得平均値に対して一定比率の給付を行うものである(一定比率が70%と言うことは、各人の平均生涯所得の70%を給付することである)したがって現役世代に対する年金世代の比率が上昇し、一定比率を変更しない場合、現役の保険料を大幅に引き上げる必要が生じる。つまり、人口動態の変動が賦課方式の弱点なのである。
- 10) スウェーデンでは、この問題を以下のように解決した。基礎年金と報酬比例の区分をなくし、サラリーマンも自営業者も報酬比例での拠出とする。各人が年金世代となったとき、過去に拠出した保険料累計をインフレ調整する。そして、その金額を平均余命で割った金額を年金給付額とする。例で示すと「あなたが過去拠出した金額の合計は6000万円です。今の60歳の平均余命は20年なので、年300万円の給付です。平均余命が30年になりました。したがって年金給付は200万円です」というシステムである。そして、自分の拠出した分が多ければ給付が改善するので自分の努力が年金給付にストレートに反映される。もちろん、給付額には最低額が設けられており、生活保護的配慮も行われている。平均余命を導入することにより、高齢化の進行から公的年金システムが中立化されているのである。更に特殊な賃金インデックスを使用して、現役世代が低成長のときは年金給付を一部切り下げる(好調なときは切り上げる)「痛み分け」のシステムも合わせて導入された。世代間扶養とは「親への仕送りの社会化」である。子どもたちがつらいとき、親への仕送りを若干引き下げても良いはずである。この「痛み分け」システムは日本でも平均余命の導入と合わせて検討されてよい。
- 11) スウェーデン方式の日本への導入に際しての課題は、自営業者も報酬比例で拠出する必要があること、スウェーデンでは女性の社会進出比率が高く、専業主婦問題を考慮していないことを日本でどうするか、である。また、特殊な移行問題も抱えている。

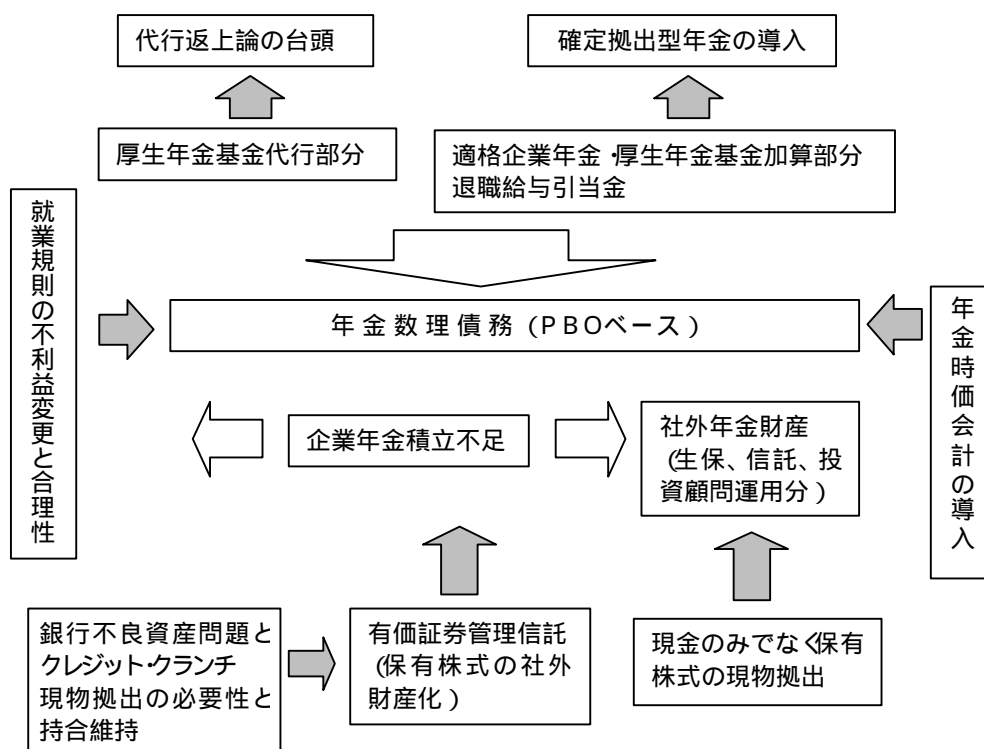
(第3案: 現行制度のマイナー・チェンジ)

- 12) 民営化もスウェーデン方式も目的は年金世代への給付を下げ、現役世代の負担を明確にすることである。それとともに、人口動態等から中立的な年金システムをどのようにして再構築するかということにも配慮がある。したがって、現行制度のマイナーチェンジで同様な目的を達成しようとすることも考えられる。
- 13) 現行制度をベースに大胆な給付切り下げを基礎年金、報酬比例の両者に対して行うことが第3案である。しかし単純な切り下げでは、現行制度の弱点、つまり高齢化の進行に対応できない。高齢化に対して中立的な年金システムは、自己積立型の確定拠出型年金である。したがって、年金所得代替率の低下に対する備えと、公的年金の人口動態変化からの中立を目指して、確定拠出型年金を公的年金システムを補完する制度として準備する必要がある。また、新制度の透明性を確保するために、保険料のうちサラリーマンの報酬比例部分は何%であるかを明確にすべきである。このことによって、基礎年金は基礎年金だけで議論することが可能となり、報酬比例は労使全体の問題として(自営業者の立場を考慮する必要なく)検討することが可能となる。

2. 最終段階を迎える企業年金改革

- 1) 我が国企業年金にとって90年代の投資環境は非常に厳しいものがあった。バブル崩壊以降の株価低迷、及び異常低金利のために企業年金の運用は5.5%の予定利率を達成することが困難であった。このため、90年代半ばにかけて企業年金には巨額の積立不足が発生することとなり、企業年金に係わる制度改革が開始された。
- 2) まず実施されたことは、今後の積立不足の発生を阻止するための企業年金予定利率設定の自由化である。また、運用効率改善の阻害要因であった資産運用にかかわる5:3:3:2ルールの撤廃も実施された。
- 3) 98年に入り、企業会計審議会は企業年金財政に関して国際会計基準とほぼ同様のディスクロージャ規定を導入することを決定した。企業年金積立不足が完全に開示されることは、日本企業の格付けにマイナスのインパクトを与え、資金調達コストの上昇につながる懸念視された。
- 4) 99年に入り、企業年金積立不足に対処するために、企業年金プランに対する現物株式拠出を求める動き、持合株式を有価証券管理信託という器に移し、従業員の退職給付にのみ使用すると条件を付した場合は、会計上この有価証券管理信託を社外に準備されている年金財産と認めるべきとの提案があった。は2000年の国会を通過する見込みである、は99年8月公認会計士協会から承認された。更に、99年12月の自民税調において確定拠出型年金に関する税制がある程度承認されたことで、2000年末から日本に確定拠出型年金が導入される。

企業年金改革の動き



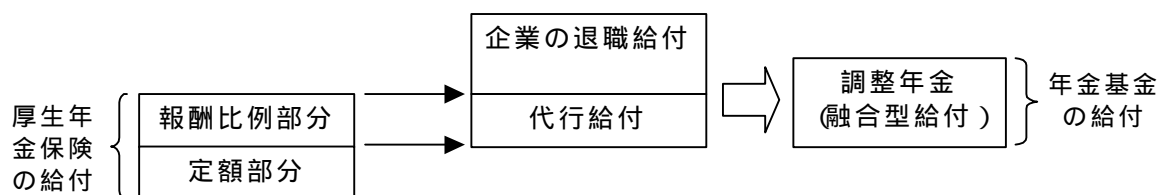
- 5) 現物株式拠出の承認 有価証券管理信託の導入により、日本企業は会計上の積立不足を大きく削減することが可能となろう。また、確定給付型年金において予定利率の自由化が達成され

れたことで、確定給付型年金での積立不足発生の確率は低下しよう。更に、導入された確定拠出型年金の制度改善が進めば企業にとって導入が容易なものとなり、企業年金運営に係わる経営リスクも大きく削減できよう。

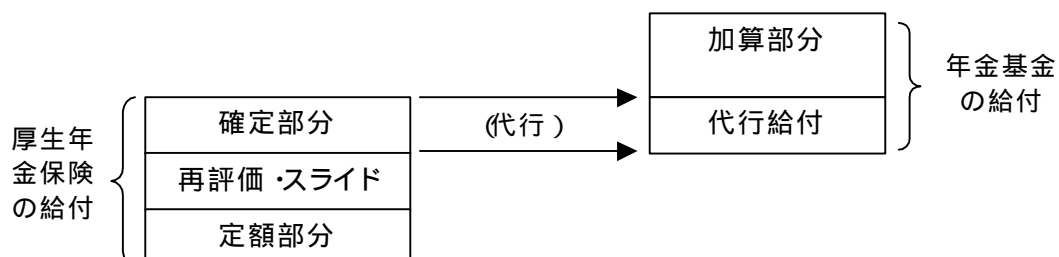
- 6) 有価証券管理信託は一層の改善が必要である。この信託は、会計上の積立不足削減をもたらすが、年金プランの積立不足とは関係がない。したがって、「持合が不要となった有価証券管理信託に組み込まれていた株式を非課税で年金プランに注入できる」パイプを準備すべきである。

3. 厚生年金基金の代行返上

- 7) 日本の企業年金の一つである厚生年金基金は、厚生年金保険の一部分を国に変わって運用している。この部分は代行部分と呼ばれているが、その返上が必要と考える（前図の ）。90年代の株安、異常低金利のため、代行部分にも巨額の積立不足が発生してしまった。つまり、基金は代行部分のない適格退職年金ならば発生しなかった積立不足までかぶってしまったのである。更に、新たに導入される年金会計においては代行部分まで含めて積立不足を開示することが義務付けられた。このため、他の事情を一定とした場合、厚生年金基金採用企業の会計上の積立不足は、適格退職年金採用企業より深刻となる。このことは、格付けの低下につながりかねない（代行部分の年金資産2.4兆円、仮に年金会計での割引率を3.5%とした場合、1.1兆円の積立不足が発生するものと予想される）。
- 8) 本来、企業年金は従業員の退職給付のみに対して責任を負うべきものであり、公的年金は国家の仕事のはずである。この両者が厚生年金基金のなかで混在してしまったことは、実は歴史的産物である。
- 9) 昭和41年に厚生年金基金制度が導入されたときの課題は、厚生年金保険の給付と退職金との調整であった。つまり、下図のように報酬比例部分と企業の退職給付を合体させ、融合型給付として全体の退職給付のレベルを調整しようとしたのである。したがって、厚生年金基金を調整年金と呼ぶ時代があった。



- 10) しかし、代行は代行、加算は加算として存在し、私的年金の中に公的年金の一部が融合されることなく存在し続けることになったのである。



- 11) 80年代後半、高齢化の進行、経済成長率の減速を背景に公的年金の改革が開始された。このため、厚生年金保険本体の改革が、私的年金の中にある代行部分に多大なインパクトを与える

えることとなっている。今回の本体予定利率引き下げ、凍結指令による最低責任準備金規定の導入は、その良い例である。私的年金の一部が公的年金本体とつながっていることが母体企業の経営リスクの上昇をもたらしている。また、公的年金の抜本的改革のためにも公的年金財産の一部が民間にあることは無用の混乱を生み出す。私的年金は私的年金として自立し、公的年金は公的年金として行動できる体制が望ましい。

- 1 2したがって、厚生年金基金代行部分の返上が必要である。返上に際しては、凍結指令による新しい最低責任準備金に見合う資産を現物で返上することを可能とする法律案を早急に国会に上程すべきである。信託銀行、生命保険会社は企業の代行返上に可能な限り協力することを要望する。
- 1 3なお、代行部分を返上することが可能となれば、加算部分のみからなる厚生年金基金と適格退職年金を統一企業年金法のもとで一元管理することが可能となる。現状では、基金には実質的に特別法人税がない。基金は企業拠出金を返還できないが適格退職年金は可能等、不整合が目立つ。さらに、一元管理となれば二度とこのような積立不足を発生させないための予防措置も統一的に導入でき、従業員の退職給付のより一層の保全が可能である。

4. 統一企業年金法の課題

- 1 4代行部分返上後の厚生年金基金加算部分と適格退職年金に対する企業年金規制をどのように考えればよいのであろうか。近年、従業員の退職給付を保全するために、企業年金に対して年金受給権の導入、万一の時の備えとして企業年金に対して米国的な年金給付保証機能を付与すべきとの論議がある。これらの主張は米国企業年金規制をモデルとしているので、まず米国における企業年金規制を要約する。なお、米国に退職給与引当金制度はない。
- 1 5米国ERISA法は、日本の機関投資家にとっては、ブルーデントマン・ルールを定めた法律と考えられている。しかし法文を見れば、その大半の条項は企業年金加入者の権利保護に関する規定であり、PBGC（年金給付保証公社）に関する条項も含まれている。PBGCとは銀行預金に対する預金保険機構の企業年金版である。すなわち企業年金プランより保険料を徴収し、企業倒産が生じた時、その企業の年金財産がABOに満たなかった場合にその差額保証を行う企業年金版預金保険機構である。PBGCは保証を行うことに先立ち、企業年金の母体企業の残余財産に対して一定の先取り特権が認められている。

まず、米国における年金受給権を説明する。

米国では勤務期間が長くなるにつれて年金給付額が増加していく。例えば、A氏が15年間勤務しており、今年の給与が40万円であったとする。この時、A氏に定年以降毎月給付される年金額は、以下のように6万円となる。

$$\begin{aligned} \text{(毎月の年金給付)} &= \text{(最終給与)} \times \text{(勤続年数)} \times \text{(乗率)} \\ 6 \text{万円} &= 40 \text{万円} \times 15 \text{年} \times 0.01 \end{aligned}$$

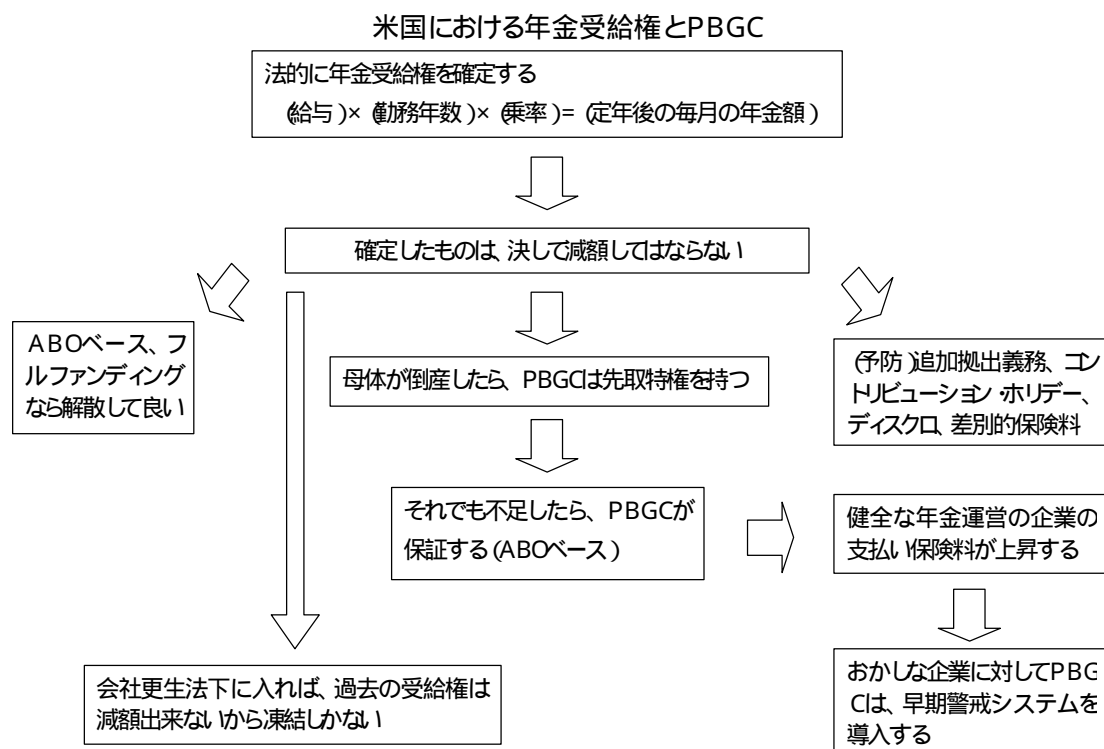
この6万円は従業員の過去の勤務見合によって発生したものであり、給付の引き下げを企業が実施することは制度上許されない（OBへの年金給付はもとより、中途退職者への給付も変更できない）。米国では企業年金は給与の後払いであり年金給付に対する従業員の権利はERISAによって保障されているのである。

上記のように計算して得られる全従業員の現在持っている年金受給権（将来、定年時以降

毎年受け取ることでできる年金給付額の全従業員合計)の現在価値が清算基準の年金債務(ABO)である。したがって、企業としてはABOに見合う年金資産を社外に準備しておけば従業員の現在の年金受給権は保全されていることになる。

- 16)つまり、米国ではERISA法により法的に年金受給権が定められた。従業員の過去の勤務期間見合いによって発生した受給権を企業は減額することは出来ないのである(逆に述べるならば企業年金がABOベースでフル・ファンディングなら、企業は企業年金を中止することが出来る)。この従業員の年金受給権を守るために、PBGCは母体企業が倒産し、企業年金にABOベースでの積立不足があった場合、母体企業の残余財産に対して先取り特権を持つ。このことによっても積立不足を解消できなかった場合はどうなるのか。法的な年金受給権を「絵に描いた餅」としないために、米国ではPBGCが年金給付を保証することとしたのである。

PBGCの年金給付保証の原資は企業年金からの保険料収入である。したがって、健全な企業年金運営を行っている企業から見れば、安易な年金運営を行って倒産企業の年金受給権をPBGCが保証することには反対する。なぜなら、自分たちの保険料の値上がりにつながるからである。このため、PBGCは事前予防の立場から早期警戒システムを導入せざるを得なくなったのである。



また、年金受給権の確定は凍結制度を生み出すこととなる。企業年金に積立不足があったときに、母体企業の収益が大幅に悪化し、会社更生法が適用されたとする。債権者が債権放棄すれば、従業員も譲歩が必要となる。しかし、過去の勤務に見合う年金受給権は減額できない。したがって、制度を凍結し、勤務期間が増加しても年金受給権を現状のままとし、企業は過去の積立不足を埋め合わせるだけの拠出をすればよいこととなる。以上が米国での年金受給権とPBGCの関係である。

- 17)一方、企業年金が健全に運営されていれば、以上のような問題は起こらない。企業年金が健全に運営されていれば、従業員の老後の年金額は保証されるのである。したがって、万一のとき

きどうするのかとは別に、企業年金に対して予防措置を強化しておくことも重要となる。PBGCは差別的な保険料率を導入して予防措置としているが、米国での企業年金に対する予防措置の主役は税法である。

本来の企業年金に対する予防(「財政の健全性確保」)措置はERISAの精神を受けた税制面からのコントロールによって実施されている。米国における企業年金規制：年金プランの標準拠出額を下回って拠出が行われた場合は、そのマイナス額に対して通常の法人税に加えて10%のペナルティ・タックスが課される。年金資産がABOベースの年金債務を大きく下回った場合は、企業に追加拠出義務が発生し損金算入が認められる。企業年金資産がABOの1.5倍を越した場合、これ以降の企業拠出に対しての損金算入を認めない(コントリビューション・ホリデー)以上の～に加えて、差別的保険料がPBGCから徴収され積立不足企業へのプレッシャーとなっている。

- 18 以上が従業員の退職給付をより確実にするために米国当局が準備した年金制度である。では英国ではどのようなになっているのであろうか。日本の年金システムは英国を範としており、米国との比較のみでは方手落ちとなろう。まず、予防措置である。英国ではABOベースで企業年金財産積立比率を100%以上に保つ必要がある(最低積立比率規制)。PBO(将来の給与の伸びまで見込んだ予測年金給付債務)ベースで積み立て比率が105%を越した場合は、a) 給付水準を増加させる、b) 拠出を削減または停止する、c) 法人税支払い後企業へ還付する、との手段を執ることが認められている。
- 19 英国における企業年金の給付保障：米国のPBGCは、母体企業が倒産した場合、企業年金(確定給付型年金)の積立不足があったときに年金給付額を保証するものである。一方、英国のPCB(年金補償委員会)は、母体企業が倒産した場合、企業年金の積立不足が「不正行為による基金からの資金引出が原因」のケースのみ補償する。資産運用のパフォーマンスが悪く予想運用利回りに満たなかった場合は救済されない。英国が「不正行為」のみを対象範囲とした理由は、米国のPBGCを導入すると年金運営コストが割高なものとなる、最低積立比率規制により企業年金の大幅積立不足は予防できる、と判断したためと考えられる。企業年金の給付保証について、英米は異なった判断を示していることはまず認識されるべきである。米国は年金受給権を「絵に描いた餅」としないため年金給付保証機能まで準備したが、英国はその前で止めたのである。
- 20 英国では、ABOベースでの年金債務に対して現実の年金資産を基本100%とすることを求める最低積立比率規制が企業年金の健全性確保の中核となっている。この積立比率規制の導入と、その数値を年金プラン参加者に完全にディスクローズすれば、企業年金の破綻の大半は防げるものとの判断がある(「万一の時への備え」を準備するのではない。予防措置を徹底的に強化することが企業年金プラン維持のために必要)では、日本はどうするかである。

5. 日本における年金受給権

- 21 日本のサラリーマン3300万人のうち企業年金のないサラリーマンは1500万人と推定されている。企業年金のないサラリーマンにとって自分の勤務している企業が倒産したとき、退職給付の備えが社外に準備されていないため、規則通りの退職一時金を手にすることは極めて困難である。また、企業年金のあるサラリーマンの場合は、退職給付が企業年金と退職給与引当金

当金によってファイナンスされているケースが多い。このため、企業倒産時に退職給与引当金見合い部分の確保には問題が多い。

- 2.2 したがって従業員退職給付の保全を真に目指すならば、従業員の退職給付の財源を社外に準備するための様々な施策がまず必要であろう。退職給付の一部を占めるに過ぎない企業年金部分に英米的な年金規制を一気に導入する環境が今の日本にあるのだろうか。
- 2.3 企業年金部分に米国的な年金受給権を確定させたならば、従業員が今日までに獲得した権利は減額することができない、OBに対する年金給付額は決して変更することは出来ないこととなる。従業員にとっては、年金給付は賃金の後払いとなり極めて有利であるが、終身雇用制を前提とし、解雇権に対して厳しい判例法を持っている日本において、母体企業収益が大幅に悪化したとき、OBに対する給付も変更できない、従業員に対する過去の勤務に係わる年金受給権も変更できない場合、企業はその年金負担に耐えられるのであろうか。日本的な労働慣行を前提とすれば、退職給付の一部に年金受給権を確定することについて慎重な判断が必要となろう。
- 2.4 更に高齢化が急速に進行することも考慮に入れなければならない。下表は、労働省推計による2010年の労働力人口の変化である。

表に見られるように、仮に日本が一つの株式会社だと仮定すれば、2010年には55歳以上の労働力人口は15～29歳を上回る。そして、この55歳以上の人々はまもなく年金生活者となる。とりわけサービス社会の進行、海外生産比率の上昇が続くなかで、製造業大企業ではOBの数が現役従業員を上回る公算が大きい。この時、OBの確定した年金受給権は変更できないと規定することは、企業経営側にとってはリスクである。日本的労働慣行、高齢化の進行を考慮するならば、今、年金受給権を法的に確定することはリスクが高いものと判断されよう。したがって、当報告書においては、米国的な年金受給権の導入は時期尚早と考えた。

(単位: 万人)

	1998年(A)	2010年(B)	(B) - (A)
15～29歳	1,631	1,231	-400
30～54歳	3,593	3,550	-43
55歳以上	1,570	1,954	384

- 2.5 米国PBGC的な私的年金給付保証機構の導入についても、その運営コストの高さ、及び母体企業のモラルハザードの問題もあり、不要と考える。ERISA導入以降の米国における企業年金加入率(全従業員にしめる企業年金のある従業員)は、事実、全く上昇していない。従業員の退職給付を保全するために様々な規制を導入することは必要である。しかしその規制が高い運営コストを伴った場合には営利企業にとって導入はためらわれ、結果として企業年金制度の普及は伸び悩むことになるのである。企業の収益状況からみて無理のない企業年金規制が最終的には従業員の退職給付の保全につながるではなかろうか。ただ従業員の退職給付を保全するために予防措置を強化する必要はある。企業年金が健全に運営されていれば、従業員の退職給付は保全されるのである(現在、厚生年金基金加算部分に適用されている最低積立基準計算式を強化し、回復期間を短期化することが必要になる)。したがって、厚生年金基金の加算部分と適格退職年金を統一的に管理する統一企業年金法のイメージは以下のようになろう。

6. 統一企業年金法のイメージ

- 1) 運営形態 : 基金方式(母体企業とは別法人)を原則とする。
- 2) 給付 : 終身年金を原則とし、一時金選択も認める。
- 3) 拠出 : 企業拠出合計値 (全従業員給与合計) $\times \alpha$ とする。 α は現状の企業年金に対する拠出額データから決定する。この拠出上限が同時に損金算入限度額となる。個人拠出は所得控除による拠出限度額を定める(26) 参照)
- 4) 内部留保 : 基金は内部留保をバッファとして持つ(継続基準における積立比率 $100 + \alpha\%$ を目指す) 内部留保があるレベルを上回った場合は、企業拠出の減額を認める。企業拠出の基金からの返還は認めない(27) 参照)
- 5) 税 : 特別法人税の廃止、運用時非課税とする。
- 6) 予防措置 : 厚生年金加算部分を対象とした最低積立基準を強化し、かつ基準を下回った場合は急速に回復させることを求める。回復命令下の企業拠出は全額損金とする(27) 参照)
- 7) ディスクロージャ : 最低積立基準が達成されているか否か等をプラン参加者全てに開示する。
- 8) 年金給付保証機能 : 不要と考える。
- 9) 破産法の修正 : 母体企業倒産時に企業年金が最低積立基準を下回っていた場合は、その不足分を破産財団に対する優先破産債権とする。
- 10) 組織変更 : 確定給付型年金が最低積立基準を満たしている場合は、労使合意の下で、解散(ex. 合併により新年金ファンドを創設するため) 分割(企業分割、営業権譲渡の場合) 他の制度(例えば確定給付型から確定拠出型) へ移行することを認める。

- 2.6 日本では確定拠出型年金の導入によって、企業年金は確定給付型年金と確定拠出型年金の二つの種類に分かれる。今回、企業年金のない企業の従業員に確定拠出型年金への個人拠出が認められた。確定給付型年金にも厚生年金基金の場合、個人拠出が認められている。したがって、企業年金に対する拠出のあるべき姿をまず定めることが生産的であろう。「企業年金(確定給付、確定拠出を含む)に対する企業拠出は従業員課税所得合計の一定比率以下とする」「個人拠出については拠出上限額を定める」。これを最終形として考えたらどうだろうか(つまり、年金のための課税繰延の範囲を明確にする) このように最終形を設定するならば、上記3)の提案となる。統一企業年金法下では、確定給付型年金に対する企業拠出額合計を総給与の一定比率以下とする。この比率は、現行の各社の拠出動向より計算する。比率以下の範囲の拠出額は所得控除とする。個人拠出については拠出上限額を定め、その範囲内での拠出方法は個々の企業にゆだねる。確定拠出型年金の普及に合わせてこの比率を変更し、確定拠出型年金までも含めた統一的な企業年金拠出限度ルール策定を目指すべきと考える。
- 2.7 米国での企業年金規制は二つの面から行われている。一つ目は継続基準に基づく年金プラン規制である。数年に一度実施される財政再計算の結果、積立不足が発生した場合、その積立

不足は単純化すれば何年かの分割入金によって埋められていく(継続基準の財政チェック) 企業が永遠に継続する場合はこれで問題はない。しかし、この過程で企業倒産が起きたとき、従業員の年金資産は完全には保全されない。したがって継続基準の他に、企業に万一のことがあった場合に企業年金にどれだけの年金資産があればよいかが考慮されなければならない。これがもう一つの面からの規制であり、清算基準による年金財政チェックと呼ばれている。米国では、この指標としてABOが用いられる。しかし、これは年金受給権を前提にした考え方である。日本では別の指標が必要となる。当報告書では、二つの財政チェック方式の各々に対して予防措置の立場から提案を行う。まず、継続基準である。適格退職年金では継続基準で見て積立比率が100%を越した場合は、企業拠出の返還が認められている。しかし企業年金の健全性確保の立場からは、企業年金プランに内部留保が必要と考える。したがって、積立比率100% + α を目標とし、これを上回った場合は企業拠出の減額を認めるものとした。ただし、企業拠出を返還することは認めない。次に企業が倒産した場合、企業年金プランにどれだけの財産が確保されているべきであろうか。これが清算基準の財政チェックである。現状では、厚生年金基金加算部分に清算基準的な規制がある。しかし、現状の最低積立基準は極めて甘いチェック指標であり、この強化が必要となる。当報告書としては、最低積立基準として会計処理に用いられたPBOを使用することを提案する。PBOと自己都合の退職金テーブルは極めて似た動きを示す。したがって、退職一時金の要支給額に見合い、かつ年金受給者のための年金資産まで含めた指標としてはPBOが適切であろう。会計実務的にも、就業規則上の退職金テーブルのうち企業年金見合いのPBOが計算され、退職給付引当金見合いのPBOが計算され、両者が合算されてPBOとなる。したがって、企業年金部分見合いのPBOに対して一定の積立比率を求め、下回った場合は急速な改善命令を行うシステムを清算基準の財政チェックとすることを提案する。

7. マスター・トラストの重要性

- 2.8 過去5年間、国内企業年金制度改革は90年代に発生した巨額の積立不足に対してどのような対応をすべきかの観点で実施されてきた。このため「母体企業の企業年金の管理をスムーズかつ低コストで実施するためには」の観点が欠落していた。そろそろこの視点からの改革を目指すべきである。とりわけ、連結決算の導入が目前に迫ってきている現在、大企業財務部門にとっては連結対象企業の年金会計を正確に把握する必要に迫られており、企業年金管理をスムーズかつ低コストで実施することに対するニーズは高い。しかし、我が国企業年金は年金信託制度があったために、年金資産が多くの信託銀行に分散され、その統一的管理が遅れていた。しかし2001年3月期より年金時価会計が導入される。企業財務部門から見れば、年金時価の正確かつ迅速な把握は最も重要なテーマとなる。したがって、企業年金資産は一受託機関が全額管理することが望ましい。そして、米国企業年金市場ではすでに普及しているマスター・トラストと同様なサービスを国内信託銀行は実施すべきである。
- 2.9 米国マスター・トラストとは「商業銀行信託部門が単一の信託契約として基金の年金資産を受託し有価証券の管理や報告などの管理業務を行う仕組み(企業年金財産の単一トラスティ制)」である。トラスティが一つであることで、基金は一つの銀行と資産管理や報告のやりとりをすれば済み、コミュニケーションが標準化され、当局へのリポーティングが簡素化され、投

投資運用会社委託資産の評価価格を迅速かつ同一基準で手に入れられ、年金資産を動かすことなく投資運用会社を変更できる、基金の分割、統合が容易になる。マスター・トラストのサービスは三つの部分からなる。通常の証券の保管、決済及び報告資料作成、年金資産が一元化されていることでセキュリティ・レンディングが容易となり、かつ効率的なキャッシュ・マネジメントが可能となる。母体企業と銀行信託部門がオンラインで接続されることにより、リアル・タイムで把握可能となり、さらに各投資運用会社が投資方針に沿って運用しているか、各々のパフォーマンスはどうなっているか、全体ポートフォリオがどのようになっているかが詳細に分かる。例えば東欧で格付けが急低下したソブリンがあったとき、その債券を保有しているか否かも容易に判断できる。つまり、投資運用会社に運用を委託しているものの、母体企業側が少人数で自分のポートフォリオや運用会社の行動を正確に把握でき、年金資産の管理が容易となるということで、80年代以降米国では急速に普及した。

- 30 国内信託銀行の多くは米国マスター・トラスト制の日本導入を標榜している。しかし内容を見ると、価格情報面での一元化には積極的であるが、受託財産の一元管理については曖昧である。重要なことは消費者サービスの改善であり、受託財産の一元化を前提とした米国マスター・トラスト制の日本導入を目指すべきである。このことにより、国内企業年金は効率的な企業年金管理(ファンド・マネジャーを変更しても企業年金管理体制に何の変化もない)、低コストでの企業年金運営(自己の年金の余剰キャッシュのコントロールが容易、評価基準は全財産が一元管理されているため容易)が可能となるはずである。

8. 確定拠出型年金の課題

- 31 確定拠出型年金の拠出限度額は以下のように決定された。自営業者年81.6万円、企業年金のない企業の従業員は年18万円の個人拠出、企業年金を確定拠出型年金のみで構築する場合の企業拠出43.2万円(個人拠出はなし)、確定給付型と確定拠出型の併用の場合、確定拠出型の企業拠出は21.6万円(個人拠出はなし)。極めて単純化すれば、中小企業従業員のための個人拠出、中小企業が確定拠出型で企業年金制度を導入することの承認であり、中小企業分野における退職給付制度の強化である。
- 32 しかし、一般企業にとっても、企業年金運営に伴う経営リスクの削減、労働市場の流動化対応のため確定拠出型年金は必要であり、確定給付型年金のある企業の確定拠出型企業年金に対する企業拠出限度額の大幅引き上げが必要である。次に、確定拠出型企業年金に対しても個人拠出が認められるべきである。